

# 弘明信诚薪酬调研报告

## ——快消行业

基准城市：深圳

2025 年春季

弘明信诚（北京）管理咨询有限公司

Service@brighthonest.com

# 法律声明

**知识产权：** 弘明信诚（北京）管理咨询有限公司（以下简称弘明信诚）保留本报告中所有的知识产权。禁止未经弘明信诚事先许可的擅自使用或复制。除非以书面形式另行同意，您不得公开或在任何发行材料中援引或包含本文件中所包含的信息。

**报告使用：** 您仅可在您自己机构内为内部人事工作而使用本报告。本报告不可修改、出售或转让。您不得在员工内部通讯或您公司的内网中重现本报告的内容。如果您想同第三方（包括任何控制您公司的实体、您公司控制的实体以及与您公司处于共同控制的实体、弘明信诚的竞争者和/或为您公司单独工作的独立合同缔约方）分享报告（全部或部分），您必须首先获得弘明信诚的书面同意。

**责任限制：** 除非以书面形式另行约定，弘明信诚和其员工、董事、管理人员、代理人和分包商不为您使用本文件或其中的知识产权承担任何责任。

# 目录

法律声明 .....	0
1. 使用说明 .....	1
2. 人均人力成本增长情况 .....	6
3. 分职能薪酬 .....	10
4. 城市薪酬指数 .....	错误!未定义书签。

# 1. 使用说明

## 数据来源：

本报告所使用的数据从公开渠道获得，我们承诺所获取的数据及获取数据所用技术、手段和过程符合中华人民共和国法律和法规规定。

为了让薪酬调研报告具备使用价值，我们没有采集那些处于非正常经营状态的企业数据。非正常经营状态包括但不限于：长期亏损；因为内外部原因出现显著于行业的营业额或利润波动；可以预见处于难以持续经营状态；主营业务模式发生改变，导致人力资源政策和实践处于转型期；处于初创阶段等。

## 数据计算和验证：

弘明信诚拥有独有的薪酬调研算法。这种算法基于我们对于薪酬工作多年的经验总结。为了确保数据的准确性，对每一份报告的结果，我们都会和合作伙伴一起，使用企业实际数据对报告数据进行验证。

## 数据呈现：

实际数值是经过市场薪酬采样获取的实际薪酬数值。

回归数值是以市场薪酬采样数据为依据，进行的回归数值，以提供一个连续职等的薪酬曲线。对以能力为职等区隔的职位序列，如研发、IT 研发，或存在职能、技术双通道的职位序列，基于市场操作实际，报告不提供回归数值。实际数值中，职等数量较少的职位序列，报告也不提供回归数值。

## 薪酬范围：

本报告所指的薪酬包含：固定工资、不带有特定补偿目的（特定补偿目的如：异地住房补贴、差旅包干补贴）的现金福利和明确约定额度（如额度在劳动合同中约定）的绩效奖金。如无特殊说明，

长期激励、非现金福利、销售佣金、分红不包含在本报告薪酬范围中。

### 薪酬水平：

我们使用行业常用的分位值代表薪酬水平的高低。标准如下：

90 分位：代表市场上极高的薪酬水平。

75 分位：市场上较高水平的薪酬，具备一定吸引力。

50 分位：市场上中等水平薪酬。

25 分位：市场上较低水平的薪酬。

10 分位：市场极低水平的薪酬。

职位的薪酬样本数量不足时，薪酬报告不提供 90 分位和 10 分位数据。

### 职位范围：

本报告不涉及高管岗位。

### 学历要求：

在外部招聘市场上，对候选人最低学历要求。同一职位层级一般有多种学历要求。从外部招聘市场采集到数据中，按照不同学历要求，薪酬报告给出百分制形式的各学历要求占比。岗位学历既有高中，也有中专时，统一归为高中。如果岗位学历要求只有中专（职高）没有高中，则学历要求为职高。

### 相关工作经验年限：

在外部招聘市场上，对候选人的最低相关工作经验要求范围。这个时间范围至少涵盖 90% 的采集数据。

### 职等描述：

HCE 等级用以衡量不同组织规模中职位的等级。HCE 等级从 12 到 38 级。26 级以上岗位，等级受企业规模影响较大。在薪酬调研报告中，只涉及 12 到 32 级的岗位。HCE 级别和通常企业层级的对应关系如下表：

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力资源信息系统建设

HCE 层级范围	等级定义
30-32	高层管理者，薪酬报告中的高级总监级/总监级*范围：
27-29	中高层管理者，薪酬报告中的总监级*范围
21-26	中层管理者/技术专家，薪酬报告中的经理级对标 21-23，高级经理级对标 24-26
17-20	有经验的个人贡献者或基层主管，薪酬报告中主管级对标 18-19
12-16	初级岗位，薪酬报告中的助理级对标 12-15，专员级对标 16-17

\*报告中总监级别没有明确说明的，对标范围 27-29。

为方便对标，分职能序列岗位和专业技术序列岗位，各个等级的通用定义如下：

### 通用专业职能等级

等级	等级定义	
<b>总监</b>	某个职能领域负责人或(当企业规模超过标准规模时)某个子职能领域负责人，职责对公司战略有正常的影响力 (即合格的职能负责人) 注：副总经理，VP，CXO 不包含在本等级中	
<b>高级经理</b>	职能内，某子职能领域的专家，可独立制定，落实子职能领域的策略和战术	职能条线的负责人，但是对组织战略的影响力较弱
<b>经理</b>	职能内，某子职能领域的技术专才，在上级指导下，制定、落实子职能领域的策略和战术	负责监管职能条线或子职能条线的日常运作，在战术制定和落地方面需要上级指导
<b>主管</b>	独立开展专业性工作，工作不涉及或较少涉及战术和策略制定，具备一定独立判断力	在明确的规则、制度下，对操作型（如操作工、司机）团队进行日常管理
<b>专员</b>	专业性工作需要在他人指导下开展或所从事的工作专业性较少，以简单事务型工作为主。此层级的主要工作，可以由经过一年以内培训的应届本科生或专科生负责	
<b>助理</b>	从事简单事务型工作，一般不要求经验，除了沟通，文档操作等通用技能外，工作内容实质上不涉及大专及以上专业学历教育内容	

### 通用专业技术等级（如平面设计师、数据分析师、食品研发等序列）

等级	等级定义
<b>专家</b>	公司内部所在领域的领军人物； 负责管理领域的重大而复杂的项目； 对领域内的技术、流程和工作方式做出改进甚至创新。

等级	等级定义
高级	为中级和初级员工提供指导和建议； 独立解决复杂问题和挑战； 可以独立围绕长期目标，协调甚至管理资源，开展工作。
中级	具备相关的工作经验，能有效应用知识，在相对广泛的指引下完成工作； 在项目中可以承担明确的角色和职责，并对项目结果产生直接影响； 能够预见工作中的问题和风险，主动寻求支持。
初级	需要大学水平的理论知识或特定领域的高级操作技能来完成工作； 根据既定的程序和规则开展工作； 具备发现问题，并按照既定程序纠偏的能力； 围绕短期如月或天为周期的目标开展工作； 一般不需要相关工作经验。

### 职能等级和专业技术等级的对应关系参考表

职能等级	专业技术
总监	专家
高级经理	高级
经理	中级
主管	初级
专员	
助理	

注：在实际市场实践中某些职位序列的管理位于职能序列和专业序列之间。这时，不适用于上表所列的对应关系。对于这种特殊情况，我们会在该职位序列描述时特殊说明。

### 互联网/信息技术行业通用 IT 研发等级

层级	等级定义
高级专家	<ol style="list-style-type: none"> <li>对公司的业务需求有深入了解，能将专业知识与业务充分结合，找到最佳解决方案；</li> <li>在某个专业领域有较高的技术水平，能够在该领域做出中长期的系统级技术规划；</li> <li>本级别的典型岗位是架构师，当数据样本不足时，薪酬报告会直接使用架构师职位的数据，不再使用专家或高级专家层级分类。</li> </ol>

<b>专家</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>把握本领域的研发发展方向，对研发决策产生影响</li> <li>识别和解决高度复杂和专业的问题，并提升、改进、优化现有方法或技术，指导团队完成某个产品或项目的设计与研发；</li> <li>指导和培养工程师；</li> <li>本级别的典型岗位是架构师，当数据样本不足时，薪酬报告会直接使用架构师职位的数据，不再使用专家或高级专家层级分类。</li> </ol>
<b>高级工程师</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>具有丰富的研究、设计、开发等知识和经验，理解完整开发流程涉及的相关技术，并落实在执行方案中；</li> <li>在某个技术方向具有较高的水平，规划、组织、指导完成设计、开发。理解相关产品的发发展方向；</li> <li>能独立负责项目的开发工作，在难题攻克时需要专家指导；</li> <li>能带领一般规模的技术研究、系统开发团队；</li> <li>指导、培养工程师</li> </ol>
<b>工程师</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>具备某专业领域、特定技术的知识和运用相关知识工作在特定领域的经验；</li> <li>遵循开发流程，负责模块或子系统的设计和实现；</li> <li>能迅速定位和解决自己负责系统出现的突发问题和 bug；</li> <li>独立工作，需要很少监督。</li> </ol>
<b>初级工程师</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>具备某专业领域、特定技术的知识，相关专业教育背景，具备运用知识从事公司需要的工作的能力；</li> <li>可以在指导、监督下，完成有明确要求的工作；需要主管或高级别人员对负责的任务或产出有清晰的定义和准确沟通，并随时提供支持以达到要求；</li> <li>在以上条件下，可以配合完成复杂任务；</li> </ol>

### 地区系数：

我们提供了中国大陆地区 44 个城市的地区薪酬系数。为了更精准对标，这些地区系数分为销售类岗位和非销售类岗位。销售类员工的地域流动性更强，地区差异性较小。

## 2. 上市公司人力成本变动情况

### 薪酬涨幅

2024 年，短期薪酬项目内，国内上市企业中 [ ] % 的企业人均人力成本出现增长。短期薪酬项目内，人均人力成本增长的中位值为 [ ] %。

细分行业看：

食品饮料行业短期薪酬项目内，国内上市企业中 [ ] % 的企业人均人力成本出现增长。短期薪酬项目内，人均人力成本增长的中位值为 [ ] %。

酿酒行业短期薪酬项目内，国内上市企业中 [ ] % 的企业人均人力成本出现增长。短期薪酬项目内，人均人力成本增长的中位值为 [ ] %。

### 人力成本占比

人力成本占比使用用人费用率衡量，计算公式为人力成本/销售额。

2024 年，国内上市企业用人费用率中位值为 [ ] %。

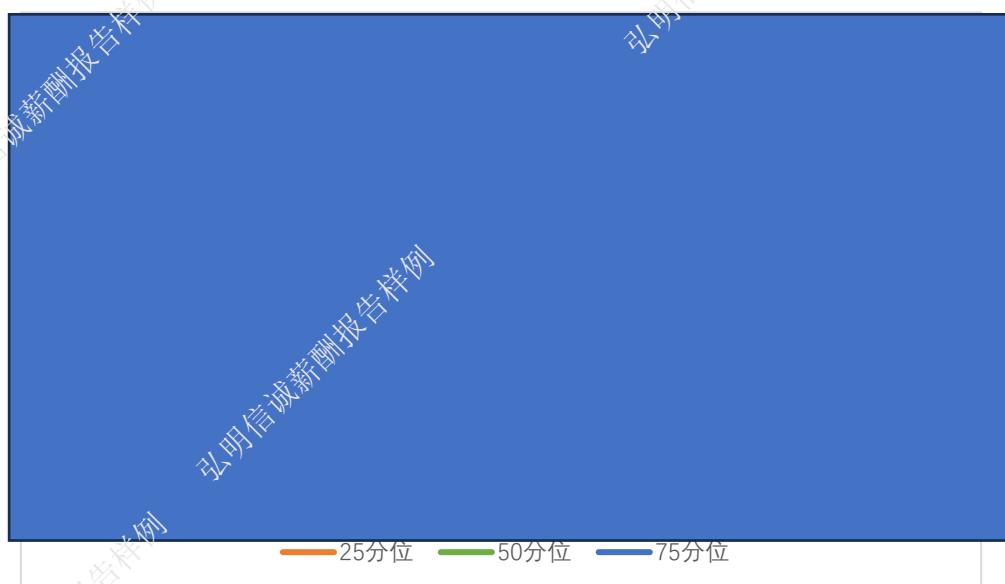


图 1：2019-2024 用人费用率变动情况

细分行业看：

战略承接 | 人力资源标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力资源信息系统建设

食品饮料行业用人费用率中位值为   %。

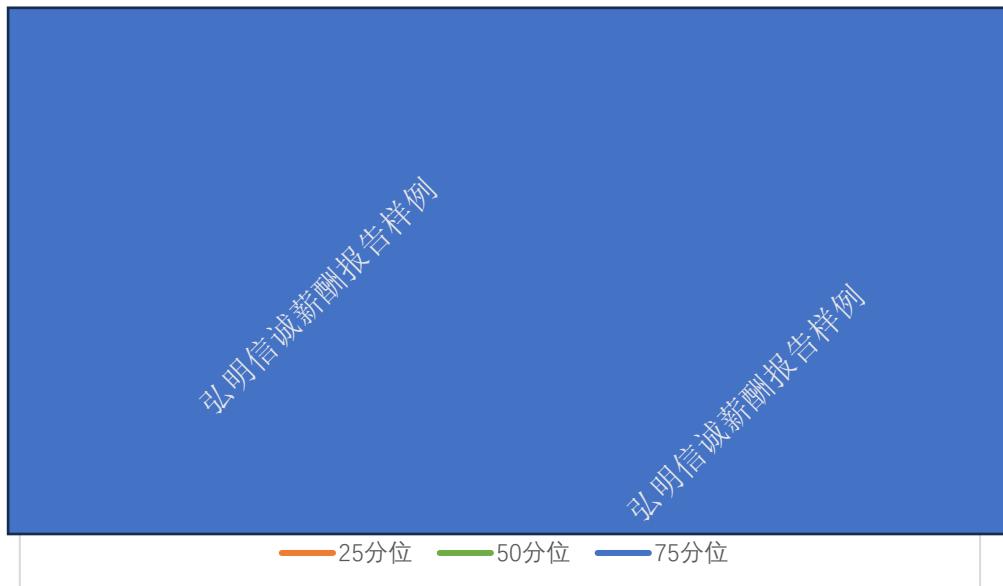


图 3：2019-2024 食品饮料行业用人费用率变动情况

酿酒行业用人费用率中位值为   %。

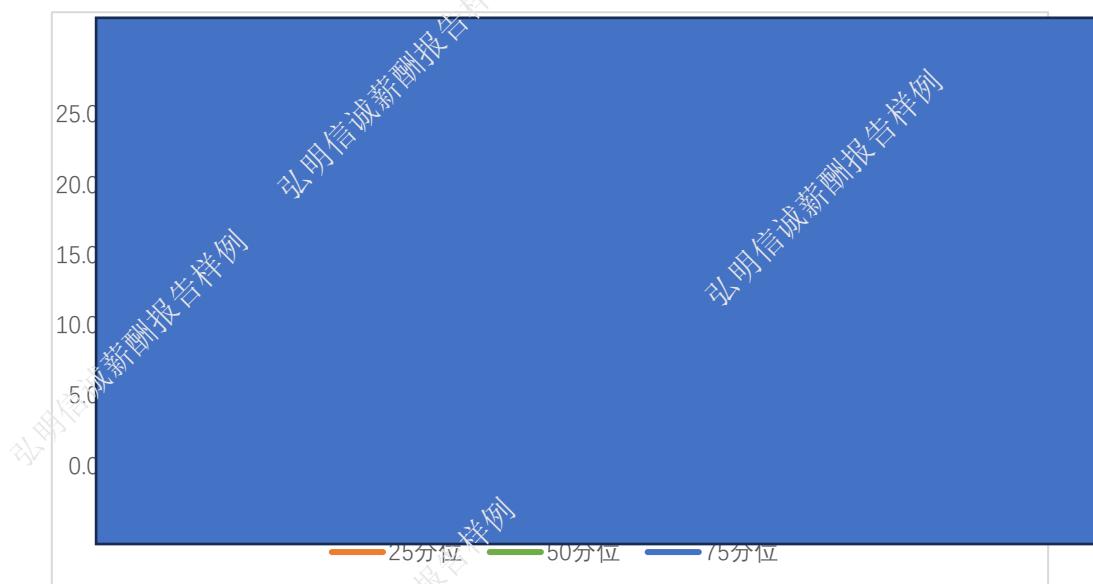


图 3：2019-2024 酿酒行业用人费用率变动情况

## 人均贡献

人均贡献的计算方式为销售额/员工数。

2024 年，国内上市企业人均贡献中位值为   万元。

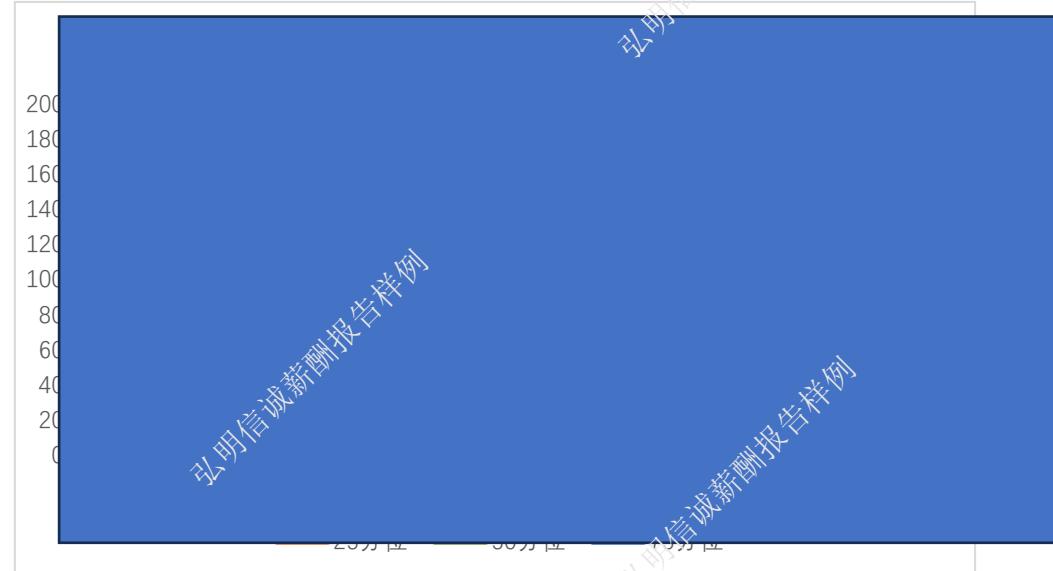


图 4: 2019-2024 行业人均贡献变动情况

细分行业看：

食品饮料行业人均贡献中位值为 [ ] 万元。



图 5: 2019-2024 食品饮料行业人均贡献变动情况

酿酒行业用人费用率中位值为 [ ] 万元。

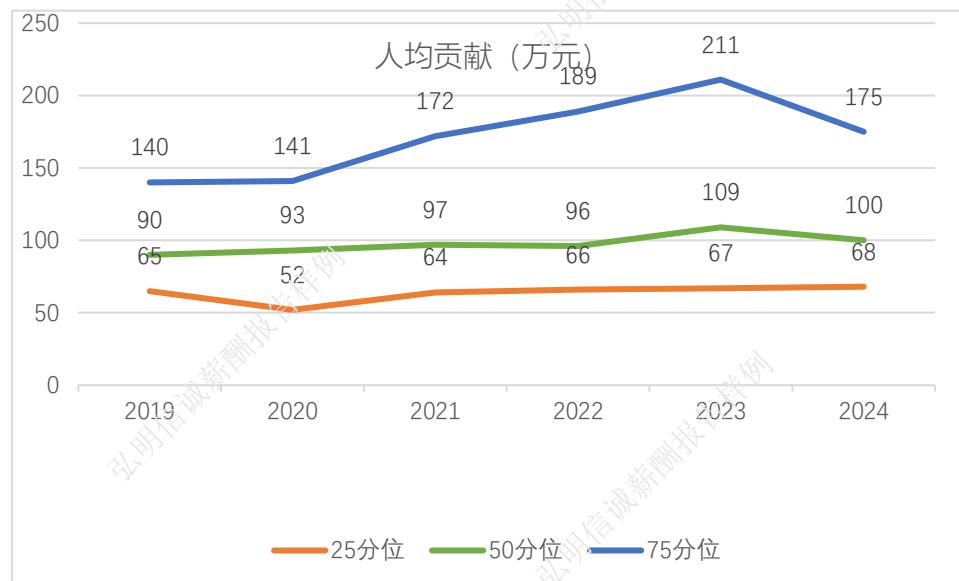


图 6：2019-2024 酿酒行业人均贡献变动情况

## 3. 分职能薪酬

### 数据分析

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
高级数据分析师							
数据分析师							
初级数据分析师							

## 市场

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
总部市场综合高级总监							
总部市场综合经理							
总部市场综合主管							
总部市场综合专员							
总部市场综合助理							
产品总监							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
产品高级经理							
产品经理							
产品主管							
产品专员							
高级内容策划							
内容策划							
初级内容策划							
高级视频策划							
视频策划							
初级视频策划							
推广总监							
推广高级经理							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
推广经理							
推广主管							
推广专员							
数字营销总监							
数字营销经理							
数字营销主管							
数字营销专员							
数字营销助理							

#### 职位匹配说明：

1. 市场综合子职能是市场各个子职能（包括品牌、产品、推广、媒介、新媒体推广）及综合各市场职责的岗位的合集。
2. 内容策划在 2024 年以及之前的报告中，名为文案策划，25 年以后改为现称：内容策划。

## 市场回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
33	1,210,200	1,321,300	1,514,100	1,808,500	2,054,800
32	1,041,500	1,136,600	1,307,000	1,556,100	1,766,500
31	896,300	977,300	1,128,300	1,339,000	1,518,700
30	771,400	841,200	974,000	1,152,200	1,305,700
29	663,900	723,600	840,900	991,400	1,122,500
28	571,400	622,500	725,900	853,100	965,000
27	491,700	535,500	626,600	734,000	829,700
26	423,200	460,600	540,900	631,600	713,300
25	364,200	396,300	467,000	543,500	613,200
24	313,400	340,900	403,100	467,600	527,200
23	269,700	293,300	348,000	402,400	453,200
22	232,100	252,300	300,400	346,200	389,600

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
21	199,800	217,000	259,300	297,900	335,000
20	171,900	186,700	223,900	256,400	288,000
19	148,000	160,600	193,300	220,600	247,600
18	127,400	138,200	166,800	189,800	212,900
17	109,600	118,800	144,000	163,300	183,000
16	94,300	102,200	124,300	140,500	157,300
15	81,200	87,900	107,300	120,900	135,300
14	69,900	75,700	92,700	104,100	116,300
13	60,100	65,100	80,000	89,500	100,000
12	51,700	56,000	69,100	77,000	85,900

## 综合销售

实际值

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

1 / 2

法律声明：本文件包含弘明信诚（北京）管理咨询公司拥有的方法论和独有信息，是弘明信诚管理咨询公司的知识产权。弘明信诚联系方式 service@brighthonest.com

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
全国销售总监(27-29)	N/A				N/A		
区域销售高级经理(24-26)							
区域销售经理(21-23)							
组级主管(18-19)							
业代(17)							
KA 渠道高级经理(24-26)							
KA 渠道经理 (21-23)							
KA 主管(18-19)							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
KA 业代(17)							
传统渠道高级经理 (24-26)							
传统渠道经理(21- 23)							
传统渠道主管(18- 19)							
传统渠道业代(17)							
餐饮渠道高级经理 (24-26)	N/A				N/A		
餐饮渠道经理(21- 23)							
餐饮渠道业代 (17)							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
餐饮大客户(连锁)经理 (21-23)							
餐饮大客户(连锁)主管 (19-20)							
工业客户主管							
酒水夜店餐饮渠道经理(21-23)	N/A				N/A		
酒水夜店餐饮渠道主管	N/A				N/A		
酒水夜店餐饮渠道业代	N/A				N/A		
集采直销销售主管							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
礼品团购经销渠道							
主管							

#### 职位匹配说明：

- 综合销售在 2024 年以及之前的报告中，名为线下销售，由于越来越多的销售职能不再严格区分线下线上销售，25 年以后改为现称：综合销售。
- 职位层级列中括号中的数字是层级对应的 HCE 级别，以方便对标。
- 本职能部分销售管理职位会同时涉及线下和电商销售。直接向电商平台 toB 销售、电商线上分销、网红商务 BD 销售岗位归入电商职能。
- KA 渠道又称现代渠道、商超渠道。KA 渠道又可以分为直接对接 KA 系统的直营 KA 和通过经销商对接系统的经销商 KA。在薪酬报告中，KA 渠道内部不再划分直营 KA 和经销商 KA。因为很多公司采用经销商 KA 形式仅仅是基于账期等内部作业考虑，并不代表岗位上的任职者不具备直营 KA 管理能力。

KA 渠道各岗位层级划分标准为：

**KA 渠道总监：**负责公司 KA 渠道的整体运作把控，一些公司的产品只适合在 KA 渠道销售，这些公司的全国销售负责人也在该层级。

KA 渠道高级经理：全国层面重点 KA 系统的管理，通常负责多个系统，少部分公司的岗位负责对该公司而言重要的单一系统，需要具备年度合同谈判能力，统筹各区域 KA 系统政策、方针和维护工作。通常是公司 KA 系统总部岗位，部分公司 KA 系统管理依据 KA 总部所在地原则设置，此时会设置在华东、华南等全国大型 KA 系统总部所在地的区域。

KA 渠道经理：

- 1) 负责全国层面单一系统或区域层面多个 KA 系统（直营或经销商），负责年度合同谈判（或协助经销商进行）。KA 系统的年度规划。
- 2) 或负责承接全国 KA 系统工作，负责省区或大区级别的区域 KA 管理工作，开发和维护区域 KA 系统，区域 KA 团队管理。

KA 渠道主管：区域 KA 年度规划，费用管理，年度合同以外的其他合同和业务谈判，业务和促销员管理，KA 经销商开发。

KA 渠道业代：对接区域地采或区域经销商，季度或年度促销规划和执行，费用管理，直营系统 KA 业代负责具体进店谈判，应收账款管理；

KA 门店业代：负责 KA 系统门店的对接，门店陈列维护，门店活动策划和执行。在一些公司，由第三方 KA 理货承担该职责。

5、向传统通路经销商推荐 APP 形态的产品，但实质是将其纳入本公司销售渠道的工作，归入传统渠道。

传统渠道高级经理负责区域为省区，部分岗位为总部幕僚岗位。

传统渠道经理负责区域为省区或城市群。

如采用招商为主的销售方式，应根据市场容量、资源投入预期和人员背景分别对标为经理或主管层级

6、餐饮渠道指：客户厨务团队在采购决策中发挥主要作用的销售渠道，销售产品通常为待加工食材、调味品。

餐饮渠道高级经理对标：大区（多省）经理或餐饮大区（或全国）重点客户经理

餐饮渠道经理对标：省区经理或餐饮大区重点客户经理

7、酒渠道包括从事传统酒通路销售和同时负责传统酒通路和现代（KA）、电商和新零售通路的酒产品销售岗位。单纯从事现代（KA）、电商、新零售通路、礼品团购、酒水夜店餐饮或集采直销工作的岗位分别归入对应销售序列。传统酒通路销售特点有：1、销售通路包括烟酒店、酒传统经销商；2、促销手法常见品鉴会、圈层营销。酒渠道的这种划分方法也意味着啤酒产品的大部分销售岗位不应归入本渠道，而应归入综合销售和酒水夜店餐饮渠道

酒渠道区域高级经理负责区域为省区或大区。

酒渠道区域经理负责区域为省区或城市群。

对标时应根据市场容量、资源投入预期和人员背景分别对标为高级经理或经理

8、酒水夜店餐饮渠道指：以酒水产品为主，向酒吧、KTV 和餐饮店销售。

9、集采直销渠道包括：企事业单位直接团购福利，机构直采办公、促销品物料，通常有投标和提案工作。

10、礼品团购渠道指：以礼品团购经销商为主销售礼品、团购产品，但部分岗位有协助经销商分销职责，即辅助从事集采直销工作的内容。

11、特通封闭渠道指：学校，加油站、高铁、旅游景区等机构的零售网点。特通封闭渠道经理、主管承担渠道开发职责，覆盖区域通常较为有限。特通封闭渠道业代主要负责维护职责。

注 1：表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度。

### 综合销售回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	N/A	520,800	645,400	808,400	N/A
29	N/A	453,100	557,000	694,000	N/A
28	N/A	394,100	480,700	595,800	N/A
27	324,000	342,900	414,800	511,500	632,600
26	280,800	298,300	358,000	439,100	537,200
25	243,400	259,500	308,900	377,000	456,100
24	210,900	225,700	266,600	323,600	387,300
23	182,800	196,400	230,100	277,900	328,900
22	158,400	170,800	198,600	238,500	279,300

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
21	137,300	148,600	171,300	204,800	237,200
20	119,000	129,300	147,900	175,800	201,400
19	103,100	112,500	127,600	150,900	171,000
18	89,400	97,800	110,100	129,600	145,200
17	77,500	85,100	95,000	111,200	123,300
16	67,100	74,000	82,000	95,500	104,700
15	58,200	64,400	70,800	82,000	88,900

## 销售支持

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
销售支持专员							
销售支持助理	N/A				N/A		

## 电商

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
电商运营高级总监							
电商运营总监							
电商运营高级经理							
电商运营经理							
电商运营主管							
电商运营专员							
电商运营助理							
电商网店店长							
电商网店店长(初级)							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
新媒体电商运营经理							
新媒体电商运营主管							
新媒体电商运营专员							
达人商务经理							
达人商务主管							
达人商务专员							
娱乐主播 (高级)							
娱乐主播 (中级)							
娱乐主播 (初级)	N/A				N/A		

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
带货主播 (高级)							
带货主播 (中级)							
带货主播 (初级)							
媒体投放优化师							
媒体投放初级优化师							

注 1：店长是岗位参考，并非岗位层级，经理、主管、专员是岗位层级；

注 2：表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度；

注 3：新媒体电商是指在短视频、直播，兴趣电商平台从事电商运营的岗位，这部分数据在电商职能中包括了。

## 电商回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
33	1,148,300	1,291,700	1,513,500	1,757,100	1,988,100
32	990,200	1,110,400	1,301,300	1,513,100	1,715,100
31	853,900	954,600	1,118,900	1,303,000	1,479,600
30	736,400	820,700	962,100	1,122,100	1,276,500
29	635,000	705,500	827,200	966,300	1,101,200
28	547,600	606,500	711,200	832,200	950,000
27	472,200	521,400	611,500	716,600	819,500
26	407,200	448,300	525,800	617,100	707,000
25	351,100	385,400	452,100	531,500	609,900
24	302,800	331,300	388,700	457,700	526,200
23	261,100	284,800	334,200	394,100	453,900
22	225,200	244,800	287,400	339,400	391,600

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
21	194,200	210,500	247,100	292,300	337,800
20	167,400	181,000	212,500	251,700	291,400
19	144,400	155,600	182,700	216,800	251,400
18	124,500	133,700	157,100	186,700	216,900
17	107,400	115,000	135,000	160,700	187,100
16	92,600	98,800	116,100	138,400	161,400
15	79,800	85,000	99,800	119,200	139,300
14	68,900	73,000	85,800	102,700	120,100
13	59,400	62,800	73,800	88,400	103,600
12	51,200	54,000	63,500	76,100	89,400

seo

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
网站 SEO 高级优化师							
网站 SEO 优化师							
网站 SEO 初级优化师	N/A				N/A		

## 客服

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
国内电商客服经理	N/A				N/A		
国内电商客服主管							
国内电商客服							
语音/呼叫中心客服							

注 1：表中的薪酬包含了雇主在薪酬计划中预估的提成额度。

# 艺术设计

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
设计经理							
高级设计师							
设计师							
初级设计师							
助理设计师							
工业高级设计师							
工业设计师							
工业初级设计师							
包装设计师							
包装初级设计师							

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
摄影摄像							
视频后期制作	N/A				N/A		

注 1：设计序列包括网店店铺设计、平面设计、视觉设计等职能；

注 2：工业设计包括包装设计。

## 设计回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
23	443,900	475,800	607,800	728,600	776,700
22	353,800	379,600	477,900	575,700	625,300
21	282,000	302,800	375,700	454,900	503,400
20	224,800	241,500	295,400	359,500	405,200
19	179,200	192,600	232,300	284,000	326,200
18	142,900	153,700	182,600	224,400	262,600
17	113,900	122,600	143,600	177,300	211,400
16	90,800	97,800	112,900	140,100	170,200
15	72,400	78,000	88,800	110,700	137,000
14	57,700	62,200	69,800	87,500	110,300
13	46,000	49,600	54,900	69,100	88,800
12	36,600	39,600	43,100	54,600	71,500

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

## 研发

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
食品研发经理	本科	本科	本科	本科	本科	本科	本科
食品研发高级工程师	硕士	硕士	硕士	硕士	硕士	硕士	硕士
食品研发工程师	大专	大专	大专	大专	大专	大专	大专
食品研发初级工程师	大专	大专	大专	大专	大专	大专	大专
化妆品研发高级工程师	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	本科	本科
化妆品研发工程师	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	本科	本科

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
化妆品研发初级工程师	N/A				N/A		
包材研发工程师							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
信息化经理							
信息化高级工程师							
信息化工程师							
信息化初级工程师							
高级产品经理							
产品经理							
初级产品经理							
企业管理系统实施	N/A				N/A		
高级顾问							
企业管理系统实施							
顾问							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
<b>企业管理系统实施</b>	N/A				N/A		
<b>初级顾问</b>							

**职位匹配说明：**

- 1、信息化职能包含：信息化建设、运维。
- 2、产品职能不包含大数据、ERP 系统；产品经理是职位而非级别，初级产品经理的薪酬级别可用于应届生薪酬参考。

# 生产

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
生产经理							
生产主管							
生产文员							
维修工	N/A				N/A		
生产计划专员							

## 生产回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24	250,600	280,000	317,100	350,300	393,700
23	216,500	239,600	271,800	302,200	343,000
22	187,000	204,900	232,900	260,800	298,900
21	161,500	175,300	199,700	225,000	260,400
20	139,500	150,000	171,100	194,100	226,900
19	120,500	128,300	146,700	167,500	197,600
18	104,100	109,800	125,700	144,500	172,200
17	89,900	93,900	107,800	124,700	150,000
16	77,700	80,300	92,400	107,600	130,700
15	67,100	68,700	79,200	92,800	113,900
14	58,000	58,800	67,900	80,100	99,200
13	50,100	50,300	58,200	69,100	86,400

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

## 质量

### 实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
质量经理	N/A					N/A	
质量主管							
质量专员							
质检员							
化验员整体	N/A					N/A	
过程质量控制专员 (巡检员)							

### 职位匹配说明：

质检主管的薪酬数据在质量主管中包含了。质检主管负责管理质检员。质检员主要负责入库，成品质检，不从事化验工作。

弘明信诚薪酬报告样本  
弘明信诚薪酬报告样本  
弘明信诚薪酬报告样本  
弘明信诚薪酬报告样本  
弘明信诚薪酬报告样本  
弘明信诚薪酬报告样本

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

1 / 2

法律声明：本文件包含弘明信诚（北京）管理咨询公司拥有的方法论和独有信息，是弘明信诚管理咨询公司的知识产权。弘明信诚联系方式 service@brighthonest.com

## 质量回归值

	25 分位	50 分位	75 分位
24	434,500	498,300	539,400
23	351,400	403,400	444,300
22	284,100	326,500	365,900
21	229,800	264,300	301,400
20	185,800	214,000	248,200
19	150,300	173,200	204,400
18	121,500	140,200	168,400
17	98,300	113,500	138,700
16	79,500	91,900	114,200
15	64,300	74,400	94,100
14	52,000	60,200	77,500

## 供应链

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
仓储主管							
仓储专员	N/A				N/A		
库管							
采购经理							
采购主管							
采购专员							

## 采购回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24	309,100	327,900	409,800	451,100	547,600
23	259,800	275,700	341,800	380,600	454,200
22	218,300	231,300	285,100	321,200	376,700
21	183,500	194,900	237,800	271,000	312,500
20	154,200	163,800	198,400	228,700	259,200
19	129,600	137,700	165,400	193,000	215,000
18	108,900	115,800	138,000	162,800	178,300
17	91,500	97,400	115,100	137,400	147,900
16	76,900	81,900	96,000	115,900	122,700
15	64,600	68,800	80,100	97,800	101,700
14	54,300	57,900	66,800	82,500	84,400

## 财务

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
财务总监							
财务高级经理							
财务经理							
财务主管							
财务专员							
财务助理							

## 财务回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	823,400	898,800	1,080,800	1,299,400	1,440,100
29	709,700	772,600	925,400	1,106,100	1,222,000
28	611,700	664,100	792,300	941,600	1,037,000
27	527,300	570,800	678,400	801,600	879,900
26	454,500	490,700	580,800	682,400	746,700
25	391,800	421,800	497,300	580,900	633,600
24	337,700	362,500	425,800	494,500	537,700
23	291,100	311,600	364,600	420,900	456,200
22	250,900	267,900	312,100	358,300	387,200
21	216,300	230,200	267,300	305,000	328,500
20	186,400	197,900	228,800	259,700	278,800
19	160,700	170,100	195,900	221,100	236,600

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
18	138,500	146,200	167,700	188,200	200,700
17	119,400	125,700	143,600	160,200	170,300
16	102,900	108,000	123,000	136,400	144,500
15	88,700	92,900	105,300	116,100	122,700
14	76,500	79,800	90,100	98,800	104,100
13	65,900	68,600	77,200	84,100	88,300
12	56,800	59,000	66,100	71,600	74,900

## 法务

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
法务总监	N/A				N/A		
法务经理							

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
法务主管							
法务专员							

弘明信诚薪酬报告样本

弘明信诚薪酬报告样本

弘明信诚

## 法务回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	N/A	765,400	960,800	1,095,800	N/A
29	N/A	684,400	850,600	974,400	N/A
28	N/A	612,000	753,100	866,500	N/A
27	N/A	547,200	666,700	770,600	N/A
26	N/A	489,300	590,300	685,200	N/A
25	N/A	437,500	522,600	609,300	N/A
24	359,400	391,200	462,600	541,900	671,000
23	321,900	349,800	409,600	481,900	591,200
22	288,200	312,800	362,600	428,500	520,800
21	258,100	279,700	321,000	381,100	458,900
20	231,200	250,100	284,200	338,900	404,300
19	207,000	223,600	251,600	301,300	356,200

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
18	185,400	200,000	222,800	268,000	313,800
17	166,100	178,800	197,200	238,300	276,400
16	148,700	159,900	174,600	211,900	243,500
15	133,200	143,000	154,600	188,400	214,600
14	119,300	127,800	136,900	167,600	189,000

## 人力

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
人力资源总监							
人力资源高级经理							
人力资源经理							

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
人力资源主管							
人力资源专员							
人力资源助理							

## 人力回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
30	673,800	747,400	895,700	1,068,700	1,208,200
29	585,100	646,100	772,300	919,700	1,038,300
28	508,100	558,600	666,000	791,500	892,300
27	441,300	482,900	574,200	681,200	766,900
26	383,200	417,400	495,100	586,200	659,100
25	332,800	360,900	426,900	504,500	566,400
24	289,000	312,000	368,100	434,100	486,800
23	251,000	269,700	317,400	373,600	418,300
22	217,900	233,100	273,700	321,500	359,500
21	189,300	201,500	236,000	276,700	309,000
20	164,400	174,200	203,500	238,100	265,500
19	142,700	150,600	175,500	204,900	228,200

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

1 / 2

法律声明：本文件包含弘明信诚（北京）管理咨询公司拥有的方法论和独有信息，是弘明信诚管理咨询公司的知识产权。弘明信诚联系方式 service@brighthonest.com

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
18	124,000	130,200	151,300	176,400	196,100
17	107,600	112,600	130,500	151,800	168,500
16	93,500	97,300	112,500	130,600	144,800
15	81,200	84,100	97,000	112,400	124,500
14	70,500	72,700	83,600	96,700	107,000
13	61,200	62,900	72,100	83,200	91,900
12	53,200	54,300	62,200	71,600	79,000

## 行政

实际值

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
行政经理	N/A				N/A		
行政主管							

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

职位层级	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位	最低学历要求	相关工作经验年限
行政专员							
行政助理							
前台							
司机							

### 行政回归值

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
24	N/A	230,200	252,400	357,000	N/A
23	N/A	201,800	222,500	307,400	N/A
22	N/A	176,800	196,200	264,600	N/A
21	131,600	155,000	173,000	227,800	241,300
20	118,000	135,800	152,500	196,100	208,800
19	105,800	119,100	134,400	168,800	180,600

战略承接 | 人力资本标杆建立 | 薪酬体系搭建 | 绩效体系设计 | 人力运营体系搭建 | 人力信息系统建设

	10 分位	25 分位	50 分位	75 分位	90 分位
18	94,900	104,300	118,500	145,400	156,300
17	85,100	91,400	104,500	125,100	135,200
16	76,300	80,100	92,100	107,700	117,000
15	68,400	70,200	81,200	92,800	101,200
14	61,300	61,600	71,600	79,900	87,600
13	55,000	54,000	63,100	68,700	75,800
12	49,300	47,300	55,700	59,200	65,600